

Espacio Abierto **Cuaderno Venezolano de Sociología**

ISSN 1315-0006 / Depósito legal pp 199202ZU44

Vol. 15 No. 3 (julio-septiembre, 2006): 511 - 533

Convergencia y europeización de las relaciones laborales

*Antonio Martín Artiles**

Resumen

El mercado único europeo ha ejercido un cierto efecto inducido sobre la convergencia en las relaciones laborales. Asimismo, la acción colectiva de los actores sociales ha generado un proceso de europeización, entendido éste concepto como una acción reflexiva y de autoaprendizaje. El proceso de europeización se puede observar en tres temas centrales: a) la formación de una agenda común para la negociación colectiva; b) la creación de Comités de Empresas Europeos y c) la propuesta de estrategias de coordinación de la negociación colectiva.

Palabras clave: Efecto inducido; Europeización; Subsidiariedad; Diálogo Social; Comités Empresas Europeos; Coordinación macroeconómica; negociación colectiva.

* Universidad Autónoma de Barcelona, España. E-mail: antonio.martin@uab.es

Convergence and European-ization of Industrial Relations

Abstract

The establishment of one European Market has exercised a certain kind of effect on the convergence of labor relations. Also, the collective action of social actors has generated a process of European-ization, understood as a reflexive action and self-learning process. This process of European-ization can be observed in three central themes: a) in the construction of a common agenda for collective bargaining; b) in the creation of a European Work Council and c) in the proposal for strategies for coordination collective bargaining.

Key words: Spill-over (induced) effect; European-ization; subsidiary relations; social dialogue; European company councils; macroeconomic coordination; collective bargaining.

"El mayor mercado único del mundo ha permitido a la economía y a la gente de este país conseguir una prosperidad mediante el libre comercio. La cooperación europea ha roto las barreras para viajar, trabajar y disfrutar. La UE sigue siendo vital para la paz y la democracia." (Jack Straw, Ministro británico de Asuntos Exteriores. El País, 7 junio 2005).

1. Introducción

El proceso de integración económica y política en la Unión Europea es un proyecto único y singular. Por primera vez en la historia una serie de países han decidido participar en un proceso de integración económica y de transferencia de parte de su soberanía nacional hacia instituciones de ámbito supranacional, dando lugar a un nuevo espacio político de soberanía mancomunada. En la medida que se trata de una nueva experiencia, sin parangón, es también un proceso de aprendizaje. Sin duda, este proceso de integración viene repercutiendo y transformando las relaciones laborales e introduciendo nuevos temas en la agenda de negociación de los actores colectivos, de empresarios y sindicatos. El interés de esta experiencia europea, vista desde América Latina y en particular desde la Comunidad Andina de Na-

ciones (CAN), nos podría sugerir reflexiones sobre la futura integración económica regional en América Latina. ¿La creación de un mercado único es sólo una integración en términos económicos o supone también un “*efecto inducido*” que arrastra y modifica a las instituciones democráticas como nos sugiere la frase de Jack Straw que encabeza este artículo? ¿Qué influencia tiene la integración económica sobre las relaciones laborales? El propósito de este artículo es precisamente exponer los principales hechos de la convergencia europea y reflexionar sobre el impacto que tiene la integración económica en las relaciones laborales y en el proceso de aprendizaje de los actores sociales.

En este artículo queremos exponer algunos de los hallazgos de nuestro proyecto de investigación¹ sobre el proceso de europeización de las relaciones laborales. Exploraremos, en primer lugar, una breve exposición de las argumentaciones teóricas en torno a la convergencia europea (epígrafe 1). Dos teorías han tratado de explicar este singular proceso de integración económica y política. Por un lado, a) las explicaciones estructuralistas, que enfatizan la poderosa influencia del mercado, así como de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo. Y, por otro lado, b) las explicaciones teóricas que focalizan su atención en la estrategia de los actores y el papel de las instituciones.

El proceso mediante el cual se ha venido construyendo la convergencia europea en materia de relaciones laborales es el “Dialogo Social” (epígrafe 2), que se apoya en el principio de subsidiariedad, del cual se deriva un proceso que conceptualizaremos como de “europeización”. El concepto de “europeización” lo ilustraremos con tres ejemplos, como son a) el proceso de elaboración de una “agenda” común en materia de negociación colectiva, b) el proceso de creación y funcionamiento de los Comités de Empresas Europeos (epígrafe 2). Y finalmente c) mostraremos las estrategias para lograr un sistema de negociación colectiva supranacional (epígrafe 4). Asimismo, en estas páginas exploraremos la bibliografía especializada y ofrecemos algunos hallazgos resultantes de la investigación cualitativa en curso.

1.1. Conceptualización de la “europeización”

La teoría mas recurrida para explicar el proceso de integración europea es la tesis del “*efecto inducido*” (o *spillover*), que toma como referencia el proceso de modernización y adaptación funcional de las instituciones frente

1 Investigación financiada por la Dirección de Investigación Científica y Técnica (DGICYT) del Ministerio de Educación.

al proceso de industrialización (véase Kerr y otros, 1964 y Dunlop, 1978). Se trata de una explicación de carácter estructuralista que nos indica que la integración económica y la formación de un mercado único tienen un "*efecto inducido*" (o de arrastre) sobre las instituciones y los actores sociales. Según esta perspectiva, la convergencia europea sería también consecuencia de la actuación de las empresas multinacionales sobre el conjunto de las relaciones laborales. En este sentido, las multinacionales tratan frecuentemente que sus prácticas de gestión laboral sean ajenas a los usos, costumbres y tradiciones de las relaciones laborales del país receptor. En resumen, la tesis del "*efecto inducido*" sostiene que las exigencias funcionales de la economía imponen unas determinadas pautas de convergencia y reclama determinadas normas a las instituciones sociales, éstas se deben adaptar funcionalmente a los requerimientos del mercado único. Reflejo de ello sería también la función de la jurisprudencia europea que emana del Tribunal de Justicia Europeo, particularmente es significativa de ese "*efecto inducido*" la jurisprudencia derivada de la Ley de la Libre Competencia.

Posteriormente han surgido otras explicaciones que tratan de contestar a esta visión determinista que nos ofrece el estructural-funcionalismo. Una de las explicaciones más potentes nos la ofrece el neo-institucionalismo, que argumenta en torno al poder que ejercen las instituciones nacionales, los actores y los grupos de interés para responder y modificar la presión de los factores estructurales. Según esta corriente, las estructuras (mediante la presión exógena del mercado y la jurisprudencia) afectan y limitan la capacidad estratégica de las instituciones y los actores sociales locales. Sin embargo, dicha presión estructural no determina la capacidad de acción de esas instituciones y actores, que son sujetos históricos influenciados por la tradición y la costumbre. Por el contrario, éstas instituciones y actores locales tienen capacidad y poder para interpretar y aplicar la jurisprudencia europea y por tanto contrarrestar el efecto inducido del mercado (Maurice, et alii 1987; Ortiz, 1999).

En breve palabras, la diferencia entre uno y otro enfoque estriba en que las teorías del "*efecto inducido*" nos sugieren que la convergencia europea es un proceso estructural, inducido por el mercado único y la jurisprudencia europea. Mientras que las teorías neo-institucionalistas nos indicarían que la convergencia es el resultado de la estrategia y la acción de instituciones y actores colectivos. Siguiendo este hilo argumental, algunos expertos han propuesto hacia finales de la década de los noventa un nuevo concepto: "*europeización*" de las relaciones laborales. La noción de "*europeización*" se explica como un proceso de experimentación, ensayo y error, que permite a los actores sociales ir aprendiendo a partir de su propia acción colectiva. La acción de los actores se desarrolla en espacios multiniveles (local, sectorial,

nacional, supranacional), de forma que en cada uno de ellos se alcanzan acuerdos y convenios que comportan nuevas exigencias de coordinación de las estrategias. En otras palabras, la “europeización” es un proceso reflexivo y de aprendizaje en un escenario político inédito, como es el marco institucional europeo. El proceso de “europeización” supone crear nuevas instituciones, un nuevo lenguaje propio del acervo comunitario, nuevos conceptos, nuevas normas y orientaciones comunes de la acción a partir del principio de subsidiariedad.

Este principio de subsidiariedad, que guía la construcción europea (Mayntz, 1998), delega la posibilidad de establecer acuerdos a la autonomía de las partes a través del diálogo y la negociación. La subsidiariedad es un principio dinámico que estimula la responsabilidad de las partes implicadas en los niveles inferiores para alcanzar acuerdos. En este sentido, un avance importante ha sido la inclusión del artículo 139 del Tratado de Maastricht, que establece el principio de subsidiariedad mediante el cual los actores sociales (CES, UNICE-CEEP²) pueden lograr acuerdos negociados y proponer a la Comisión Europea (y ésta al Consejo Europeo) la adopción de una determinada Directiva que después se “traspone” a la legislación de los Estados miembros.

No obstante, la interpretación del principio de subsidiariedad es controvertida. Por un lado, la UNICE considera óptimo el principio de subsidiariedad porque deja a la voluntad de las partes alcanzar acuerdos. Mientras que, por otro lado, los sindicatos representados en la CES critican que en la interpretación corriente que se hace de este principio de subsidiariedad se tiende a ignorar la solidaridad. El principio de subsidiariedad no postula la no-intervención de las instituciones en el mercado, ni la desregulación. Por el contrario, el principio de subsidiariedad implica obligaciones de los niveles superiores (ámbitos de la Unión) que deben intervenir activamente para cubrir a la acción colectiva y la negociación en los niveles inferiores (ámbitos sectoriales y nacionales).

- 2 La CES es el acrónimo de la Confederación Europea de sindicatos, ETUC son sus siglas en inglés, que significan European Trade Union Congress, fue fundada en 1973. La UNICE (Union of Industrial Employers Associations) es la asociación empresarial supranacional y fue creada en 1958 como respuesta directa a la creación del Mercado Común. Representa al sector privado de la economía. El sector público está representado por la CEEP y nació en 1961. Esta asociación representa a sectores públicos como el transporte, correo postal, servicios audiovisuales, telecomunicaciones, aviación civil y otros.

A pesar de las diferencias estratégicas en la interpretación del principio de subsidiariedad, hoy existiría una confluencia de las estrategias de los actores en determinados aspectos y cuyo resultado es la construcción de un acervo jurídico y social comunitario, que se ha venido plasmando en los Tratados Europeos y la jurisprudencia del Tribunal Justicia Europeo. Dicho acervo jurídico comunitario permitiría una política más decidida para desarrollar una legislación laboral europea y una verdadera Unión Social. La incorporación de la Carta de los Derechos Fundamentales (1989) al Tratado de Niza (2000) constituye una fuente de derecho para crear un sistema europeo de relaciones laborales, pero sobre todo, la Carta significa uno de los elementos claves para negociar la inclusión de los derechos laborales en la elaboración de la Constitución Europea. En definitiva, como sugiere Bercuson (2003), el futuro del sistema europeo de relaciones laborales, no sólo va a depender de la voluntad negociadora de los sindicatos y empresarios (Diálogo Social) sino también de la implementación del derecho desde las instituciones europeas, que ahora tienen como fuente de legitimidad la Carta (mientras no se apruebe y entre en vigor la tan discutida Constitución Europea).

Sin embargo, muchos analistas convienen en reclamar la implicación de un tercer actor, como es la Comisión Europea. Una de las cuestiones centrales reclamadas es la necesidad de una reglamentación social europea a partir de la Carta de los Derechos Fundamentales y la exigencia de una iniciativa más decidida por parte de la Comisión Europea, puesto que el actual diálogo social y el principio de subsidiariedad son insuficientes actualmente para comprometer en la negociación a la asociación empresarial UNICE. A juicio de los sindicatos, esta organización empresarial europea sólo negociará sobre la base de una iniciativa legislativa de la Comisión (ETUC, 2003).

2. El Diálogo Social Europeo

El Diálogo Social tiene una larga tradición en la Unión Europea, desde los tiempos en los cuales se negociaron y superaron los problemas sociales de la reestructuración de la minería del carbón y la industria del acero (CECA). Posteriormente, el diálogo social bipartito fue impulsado en la Cumbre de Val Duchese (1985) donde se preparó la adopción del Acta Única Europea (1986). Con este acuerdo la Comisión asumió de forma oficial la tarea de favorecer el diálogo social. Después el Acuerdo entre los Interlocutores Sociales (1991) dio lugar al Acuerdo de Política Social y al Protocolo del Tratado de Maastricht sobre política social, que más tarde se incorporó al Tratado de Ámsterdam (1997). A juicio de algunos analistas, se ha venido logrando ciertos avances. Uno de los aspectos más notables es el fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales en el proceso de toma de decisiones.

En un estudio de la Comisión (European Commission, 2002) se sostiene una visión más optimista y entusiasta sobre los mencionados avances. El hecho de que el Diálogo Social se ha intensificado en los últimos años, desde 1985 y al amparo del marco general que ha supuesto la preparación de los Tratados, así como mediante la formulación de declaraciones conjuntas y el logro de acuerdos entre la UNICE y la CES. En este sentido los principales logros del mismo son:

- La Carta de los Derechos Fundamentales o Carta Social Comunitaria, de 1989.
- La negociación de los artículos 138 y 139 del Tratado de Maastricht.

El primero reconoce a los actores sociales el derecho a ser consultados y proponer contenidos en materia de política social, así como a emitir su opinión. Por consiguiente, bajo el amparo de este artículo los sindicatos han podido emitir sus opiniones y sugerencias a la Comisión Europea. El segundo, el artículo 139, garantiza que los acuerdos concluidos entre la CES y la UNICE serán implementados de acuerdo con los procedimientos y prácticas específicas de los actores sociales de los Estados miembros. La negociación de los artículos 138 y 139 y su inclusión en el Tratado de Maastricht ha contribuido a legitimar el papel de la CES y la UNICE-CEEP en la construcción europea. Asimismo, se ha impulsado el logro de una serie de acuerdos negociados (Cuadro 1).

Un estudio de Gallardo y otros (2003), clasifica los acuerdos del diálogo social en "*directivas reforzadas*" y "*directivas débiles*." Los acuerdos fuertes que dan lugar a "*directivas reforzadas*" siguen la vía del artículo 137 del Tratado de la Unión (Tratado de Maastricht, 1992), que contempla que una vez suscrito los acuerdos por los agentes sociales, éstos sean impulsados como Directiva por una decisión del Consejo Europeo a propuesta de la Comisión Europea. Dichos acuerdos pueden entenderse como una legislación negociada bajo el principio de subsidiariedad y expresa la voluntad política de los actores y de las propias instituciones europeas. En este sentido, hay cinco experiencias relevantes de legislación pactada bajo el principio de subsidiariedad, que posteriormente se han traspuesto a la legislación nacional de los países miembros: permisos parentales (1995), trabajo a tiempo parcial (1997) y trabajo a duración determinada (1999), ordenación del trabajo para la gente del mar (1999) y tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil (2000). La decisión comunitaria dota a estos acuerdos de fuerza vinculante, por lo cual tienen un carácter obligatorio y reduce las dificultades en la aplicación de los mismos en los estados miembros.

Un aspecto importante de estas "*directivas reforzadas*" es que, una vez traspuesta a la legislación nacional, se introduce gradualmente en la "agenda" de la negociación colectiva y por tanto permite desarrollar un derecho sustantivo común en el ámbito europeo. Este es el caso de las directivas

Cuadro 1

Principales frutos del Diálogo Social

- Permisos Parentales en 1995, de la que se deriva la Directiva del Consejo Europeo 96/34/EC.
 - Directiva de 1994 sobre Comités de Empresas Europeos, con carácter voluntario.
 - Acuerdo de 1997 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial.
 - Directiva 97/74/EC sobre los Comités de Empresas Europeos, con carácter obligatorio.
 - Recomendación de acuerdo general sobre la mejora salarial de trabajadores agrícolas a través de su implementación en la negociación colectiva nacional.
 - Acuerdo sobre la Organización del tiempo de trabajo en el sector pesquero, suscrito en 1999.
 - Acuerdo sobre el trabajo a duración determinada. Directiva del Consejo Europeo 99/70/EC.
 - Acuerdo sobre organización del tiempo de trabajo de los trabajadores de la Aviación Civil. Directiva del Consejo 2000/79/EC.
 - Orientación para el teletrabajo en el sector de las telecomunicaciones a implementar a través de la negociación colectiva en el 2001.
 - Acuerdo marco del teletrabajo en el sector del Comercio, 2001.
 - Acuerdo marco sobre teletrabajo, 16-VII-2002.
 - Acuerdo marco sobre estrés en el trabajo, 8-X-2004.
-

sobre permisos de maternidad 92/85/CEE de 19 octubre 1992) y la directiva sobre permisos parentales (96/34/CEE de 3 de junio), ambas transpuestas en la legislación española a través de la Ley 39/1999 sobre conciliación de la vida laboral y familiar. Esta temática no figuraba en la agenda de negociación colectiva de sindicatos y empresarios, pero gracias a la directiva y a su efecto inducido se ha introducido como un tema en la agenda de negociación (Carrasquer; Martín Artilles, 2005). Algo parecido ha ocurrido con otros temas, tales como la directiva sobre el trabajo a tiempo parcial, la ley de prevención de riesgos laborales y la política de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres desarrollada a partir del Pilar IV de la política de empleo de la Unión Europea (Bonino; Aragón, 2003). En pocas palabras, la formación de una “agenda común” en la negociación colectiva es un ejemplo más del “efecto inducido” que tiene la política europea sobre los sistemas nacionales de relaciones laborales.

Por el contrario, los “acuerdos débiles”, que sigue la opción del artículo 139 del Tratado de la Unión, quedan supeditados a la autonomía colectiva

de los actores. Estos acuerdos carecen de un marco regulador suficiente y por tanto comportan enormes dificultades para impulsar proyectos europeos, como es el caso de la negociación colectiva y los derechos de ciudadanía. El problema de fondo es el déficit democrático, la desigual fuerza y voluntad que tienen los interlocutores en el plano de la UE, así como la integración negativa en materia de relaciones laborales. A pesar de ello, podemos colegir que el dialogo social sectorial también ha tenido ciertos avances, especialmente en los comités paritarios establecidos por la Comisión en ciertos sectores (transporte, correo y telecomunicaciones) y en los grupos informales para otros sectores.

Pero todavía el diálogo social europeo es pobre. Es, además, un tema brumoso y difuso que no puede reemplazar la necesidad de establecer una legislación que contribuya al desarrollo de un sistema europeo de relaciones laborales. El Diálogo Social ha estado bloqueado por la UNICE (como es particularmente el caso sobre los derechos de participación y consulta de los trabajadores, Degrise; Pochet, 2002:49). La vía de la negociación está bloqueada desde 1997. En otras palabras, el Diálogo Social tiene sus límites. Frente a estos límites la CES ha venido reclamando una *iniciativa legislativa* por parte de la Comisión y el Parlamento europeo para alcanzar una mayor concreción del marco legal con derechos y obligaciones que reconociera, entre otras cuestiones: 1) El pleno reconocimiento de los derechos sindicales en la Constitución Europea. 2) El derecho a la acción sindical y la huelga solidaria. 3) Derechos de información y consulta. 4) Derechos de los Comités de Empresas Europeos. 5) El establecimiento de un marco legal para la negociación colectiva.

Estos derechos se han venido plasmando en el acervo comunitario, aunque lentamente durante la década de los noventa. Las movilizaciones y manifestaciones sindicales promovidas por la CES y coincidente con la celebración de los Consejos Europeos ha sido un acicate para que la Carta de los Derechos Fundamentales sea incluida en el Tratado de Niza. Pero sin duda, la esperanza de muchos actores sociales está depositada en la Constitución Europea, que no sólo recoge estos derechos, sino que posibilitaría en el futuro el desarrollo más rápido de otros derechos³.

3 En el momento de escribir este artículo la Constitución Europea ha sido rechazada en el Referendum de Francia y de Holanda (29 de mayo y 1 de junio 2005 respectivamente). Una parte del rechazo proviene del miedo a los efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo como resultado de la ampliación hacia los países del Este de Europa. El rechazo comportará posiblemente un estancamiento del proceso de integración, la "euroesclerosis".

En el nuevo contexto de la Unión Monetaria la necesidad de un marco legal y la constitucionalización del derecho del trabajo devienen una cuestión urgente para el avance de la agenda política y social, como es por ejemplo el caso de la política de empleo. El empleo ha sido un tema central en la negociación colectiva dentro del marco de los sistemas nacionales de relaciones laborales. En la década de los noventa, la negociación ha ido más allá de los temas clásicos, como el salario, condiciones de trabajo y tiempo de trabajo. Asimismo, en las negociaciones tripartitas se han llevado a cabo acuerdos sobre el empleo.

Sin embargo, en el ámbito supranacional el avance ha sido muy limitado. En el ámbito europeo, se ha logrado la inclusión del Capítulo sobre Empleo en el Tratado de Ámsterdam. Posteriormente, la reunión del Consejo Europeo Extraordinario de Luxemburgo (1997) definió una estrategia europea por el empleo y las orientaciones sobre política económica se han convertido en un instrumento de la política de la UE. Sin embargo, la UNICE se ha opuesto a la inclusión de los temas de empleo en el marco del diálogo social. Todavía hoy sigue manteniendo grandes reservas sobre la relevancia de una política europea para el empleo. Por ello, la CES propone que el Pacto Europeo por el Empleo implique el mismo grado de compromiso político, que el Pacto de Estabilidad y Crecimiento (Tratado de Maastricht 1992) y sea en efecto un complemento de éste. Es decir, se deben lograr compromisos sociales y laborales comparables a los de la competencia económica.

3. Comités de Empresa Europeos

El desarrollo de los Comités de Empresa Europeos (CEUs) constituye uno de los frutos más importantes del Diálogo Social. Su desarrollo ha pasado por tres etapas. La primera etapa la sienta la Directiva Vredeling de 1980, pero ésta iniciativa fue congelada hasta la Cumbre de Val Duchese en 1985. Después de numerosos debates se reanuda en 1991 el diálogo entre la CES y la UNICE sobre la base de la voluntariedad de las empresas a admitir a los Comités de Empresa Europeos. Esta dilación temporal, desde 1980 hasta 1991 da cuenta de la resistencia de la UNICE a admitir nuevas reglas laborales armonizadoras en la convergencia. La segunda etapa se pone en marcha en 1994 con una directiva para el reconocimiento de los Comités de Empresa Europeos con carácter voluntario. Entre 1994 y 1997 es cuando más se firman acuerdos de constitución de Comités de Empresas Europeos (Krieger; Bonneton, 1995). Finalmente, la tercera etapa la marca la Directiva europea de 1997, que obliga al reconocimiento de los Comités de Empresas Europeos y a su traslado a la negociación colectiva nacional, así como a la transposición de dicha Directiva a la legislación nacional antes del 15 de diciembre de 1999. En este nuevo status de obligatoriedad juega un papel impor-

tante los derechos de ciudadanía que se derivan del Tratado de Ámsterdam (artículos 118.4 y 118a.2), lo que hace presuponer que la negociación colectiva a escala europea es también un derecho amparado en la legislación de la UE (Veneziani, 1999).

Los Comités de Empresas Europeos son concebidos como organismos de representación a escala de la Unión Europea, con derechos de información y consulta para los representantes de los trabajadores en las empresas multinacionales. Este derecho se aplica en las empresas multinacionales con más de 1000 trabajadores en toda la UE o en aquellas con más de 150 empleados al menos en 2 estados miembros. Con las directivas también se ha perseguido el impulso de los CEUs a través de la negociación colectiva y la creación de Cuerpos Especiales de Negociación como regla de procedimiento.

Con todo, los Comités de Empresas nacionales siguen teniendo muchas más atribuciones que los Comités de Empresas Europeos, como es singularmente el caso alemán donde los primeros tienen acceso a la codeterminación. Las Directivas sobre los CEUs han sido complementadas por otras dos directivas: la Directiva 2001/86/CE (de 8 de octubre 2001) sobre el Estatuto de la Sociedad Anónima (SE. Societas Europea) como opción para las multinacionales europeas (en caso de fusiones, holdings, joint ventures transnacionales, no para la conversión de empresas nacionales) y las formas de participación de los empleados en ella; y por la Directiva 2002/14/CE que establece en marco general para todas las empresas de la UE relativo a la información y consulta de los trabajadores.

Los factores contingentes que han condicionado la puesta en marcha de los Comités de Empresas Europeos han sido varios, entre ellos, el clima político inestable que ha acompañado la construcción europea. A ello hay que añadir la existencia o inexistencia de estructura de representación empresarial a escala europea en determinados sectores de actividad. Otro elemento que ha frenado la actividad de los CEUs ha sido los obstáculos al reconocimiento de los derechos de información y consulta de los trabajadores. Esta directiva ha estado negociándose durante siete años sin éxito; sólo después del conflicto de Renault-Vilvoorde el Tribunal de Justicia Europeo establece jurisprudencia (en 1998) que comporta la obligatoriedad de información y consulta.

Otro factor contingente estriba en la diversidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales, que definen legalmente de distintas maneras el papel de los órganos de representación de los trabajadores. Una de las consecuencias de la diversidad nacional es que los Comités de Empresas Europeos son también distintos, atendiendo al origen nacional de la empresa multinacional. Hay una considerable variedad de comités de empresas euro-

peos. Unos CEUs tienen una mera existencia simbólica y apenas realizan un encuentro anual. Otros CEUs conectan las actividades con los sindicatos.⁴

Un reconocido especialista de esta materia, como es Kerckhofs (2001), señala que la Directiva Europea de Comités de Empresa es todavía insuficiente: tiene un déficit democrático. En este sentido sugiere revisar los instrumentos legales para proveer información, consulta y derechos de participación para los empleados y sus representantes. Estos derechos de información y consulta ya existen en la legislación laboral de todos los países de la UE, pero no siempre han sido respetados por las empresas. Por ello, reclama un marco legal mínimo que garantice los derechos de información y consulta en todas las situaciones y no sólo en los casos especiales, como es el despido colectivo o frente a problemas relativos a la salud y seguridad laboral.

Los actuales Comités son diversos en las empresas multinacionales a tenor de la legislación nacional. Las diferencias estriban en que unos tienen sólo derecho a información, otros pueden además intercambiar opiniones y puntos de vistas entre representantes de los trabajadores y de la empresa. Otros van más allá y tienen un marco de diálogo social, derecho a la consulta. Sólo muy pocos Comités han conseguido concretar y poner en práctica "el derecho a la consulta" (que es un derecho estatutario de los CEUs). Otro problema es quienes componen los Comités Europeos. Aquí también se vuelve a poner de relieve la diversidad. En unos casos, el Comité de Empresa Europeo cuenta con la presencia de representantes de la Empresa en el Comité, incluso a veces los representantes de la dirección de empresa detentan la presidencia del comité de empresa, como es el caso de los Comités de multinacionales francesas. Aunque también algunos comités de empresas alemanes han adoptado el modelo francés, como pone de relieve Köhler y González (2004). En otras empresas multinacionales la composición del Comité es conjunta de empleados y directivos. Y, en otros casos, los Comités están exclusivamente formados por representantes de los trabajadores⁵.

- 4 Éste es otro reto: ¿cómo articular la representación de los Comités de Empresas Europeos con los sindicatos y las federaciones internacionales? El riesgo de no lograr dicha articulación puede llevar a que el sindicalismo de empresa desemboque en una especie de "microcorporatismo competitivo." La creación y consolidación de los Comités de Empresas Europeos comporta un proceso de aprendizaje organizacional nuevo, de carácter multicultural, multilingüístico que trasciende la cultura nacional y comporta un diálogo social en el propio interior del sindicalismo europeo.
- 5 Es más, incluso uno de los problemas estriba en resolver quién dirige y modera las reuniones del Comité de Empresa Europeo. En este sentido

¿Porqué esta diversidad de situaciones de los Comités de Empresas Europeos? La estructura de la representación de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo es diferente en Europa y se puede clasificar, según Visser (1992), en dos ejes de coordenadas X e Y, que nos permitirían dibujar cuatro cuadrantes. En el primer cuadrante se pueden clasificar a los sistemas de representación inclusivos, en los cuáles los comités de empresas representan a todos los trabajadores, tal como ocurre en Alemania, Austria, España, Italia y Países Bajos. En éstos países el Comité es el órgano dominante de representación de los trabajadores. En el segundo cuadrante, siguiendo la coordenada X, la representación dominante es de base sindical, es decir, exclusiva para aquellos que están afiliados. En el tercer cuadrante tenemos a los Consejos como órganos de representación secundarios, que están presididos a veces por el empresariado (caso de Bélgica, Francia, Noruega y Suiza). Y, en el cuarto cuadrante tenemos a los órganos de representación secundarios de base sindical, como son las secciones sindicales de Empresa (SSE), como ocurre en Francia y en España. En medio de éstos órganos secundarios tienen a los comités conjuntos (por ejemplo los británicos joint committee) que cuentan con presencia de los representantes de la dirección de la empresa (Cuadro 2).

La diversidad de los órganos de representación en la empresa nos muestra las dificultades que tiene el sindicalismo europeo para articular a los Comités de Empresas Europeos, por ejemplo, en algunos de ellos se admiten la presencia de los sindicatos y en otros no, de acuerdo con el origen y legislación nacional de la empresa multinacional. Por consiguiente, la superación de estas dificultades para la construcción de la representación de los trabajadores lleva a los sindicatos europeos a demandar una iniciativa legislativa más dinámica y no supeditar el papel de los Comités de Empresas Europeos a los designios del principio de subsidiariedad.

El número de Comités de Empresas Europeos ha venido creciendo. Primero, durante la década de los ochenta de forma voluntaria y limitada. Segundo, a partir de la adopción de la nueva Directiva de 1994 se crearon alrededor de cuatrocientos nuevos comités. Y, a partir de 1997, la obligatoriedad de aplicación de la Directiva para Gran Bretaña comportó crear 350 nuevos comités, pero de ello no se puede colegir que sólo la incorporación del Reino Unido haya comportado un aumento de la cobertura de la Directiva; de hecho entre 1996 a 2002 se han creado aproximadamente otros 350 CEEus

encontramos casos en los cuales tal función corresponde al representante de la empresa, en otros casos esta función es rotativa y en otros casos esta función es exclusiva de los representantes de los trabajadores.

Cuadro 2

Estructura de la representación de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo

Dominante	Secundario
Cuadrante 1. Sistema inclusivo.	FR: délégué du personal.
AL: Betriesbrat.	
AU: Betriesbrat	Consejos de Empresa.
ES: Comité de Empresa.	BE: (Conseil d'entreprise.)
IT: RSU. Rapresentanza Sindacle Unitaria	FR: (Comité d'entreprise.)
PB: ondernemingsraad.	NO: (Betrifsuvalg.)
	SZ: (Betriebskommission.)
Cuadrante 2. Base sindical.	DI: (samarbejdutvalg.)
DI: tilldsmænd.	IR: (Joint industry council.)
IR: Shop steward.	RU: (Joint committee.)
RU: Shop steward.	
BE: délégation syndicale.	Sindicatos.
NO: Tillitsmanutvalg.	AL: Verstrauenskörper.
SU: fortroenderman/union factory club.	ES: Sección Sindical de Empresa.
	FR: Section Syndicale.
	IT: Representanza Sindacale Aziendale.
	PB: bedrijfsledngroep.
	SZ: Vertrauensleute.

Notas: Letra cursiva, significa obligatorios. Entre corchetes significa con empresarios.

AL= Alemania. AU= Austria. BE= Bélgica. DI= Dinamarca. ES: España. FR= Francia. IR: Irlanda. IT: Italia. NO: Noruega. PB: Países Bajos. RU: Reino Unido. SU: Suecia. SZ: Suiza. Fuente: Visser, J. (1992). La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental. Estructura, escala, alcance y estrategia. Madrid: Sociología del Trabajo, número 14.

por simple evolución del proceso. Hacia finales del año 2002 ya se habían contabilizado 709 compañías con Comités Europeos. Pero todavía se estima que 1226 empresas no tienen Comités de Empresas Europeos. La tasa de cobertura de compañías multinacionales con Comités de Empresa Europeos ronda el 45% (Aragón, 2001) Cuadro 3.

En resumen, la Directiva de Comités y el Estatuto de Empresa Europeo constituyen una oportunidad para ampliar la participación de los trabajadores, lo que tendrá efectos sobre los sistemas nacionales de relaciones labo-

Cuadro 3

Acuerdos de creación de CEUs firmados pro año en el periodo 1992-2003

	Antes	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
CEUs	5	8	10	20	60	322	38	60	70	50	36	30

Fuente: European Trade Union Yearbook, 2003, pág.112. Citado en Köhler; González, 2004.

rales. Asimismo, las fusiones de empresas suponen una oportunidad para impulsar el papel de los Comités de Empresas Europeos porque afecta a otras Directivas sobre la competencia, lo cual brinda al sindicalismo europeo también la oportunidad de presionar sobre la Dirección General de la Competencia y los Tribunales de la Competencia.⁶

4. La negociación colectiva coordinada

A tenor de la variedad de Comités de Empresas Europeos (de las dificultades en el reconocimiento de los derechos de información y consulta) no debe sorprender que existan dificultades de coordinación para articular la acción sindical y la negociación colectiva. Sin embargo, las oportunidades ofrecidas por el mercado único europeo y la unión monetaria exigen a los sindicatos europeos coordinar su acción sindical en el ámbito supranacional. El objetivo prioritario de la coordinación de la negociación colectiva es evitar los riesgos de *"dumping social y salarial"* en el seno de la Unión Monetaria Europea. Al mismo tiempo, esta política debe impulsar la mejora del poder adquisitivo de los salarios. La política salarial propuesta por la CES tiene como orientación propiciar aumentos salariales que vinculen el encarecimiento de los precios con los incrementos de productividad y otros complementos específicos en función de la situación de las empresas y los requerimientos concretos del trabajo. Es decir, se trata de una formula apoyada en dos elementos, un criterio estable y un criterio flexible: IPC + incremento de productividad. La puesta en circulación de la moneda única (Euro) parece fa-

6 Sin embargo, uno de los retos a los que se enfrenta el sindicalismo europeo es el requerimiento de entrenamiento y formación específica para analizar la información económica y financiera de las multinacionales. Los representantes de los trabajadores no están preparados para ello; sólo el 5% de los acuerdos de constitución de Comités prevén ofertar esta formación (Kerkchoft, 2003).

cilitar la transparencia de información sobre los salarios, así como favorecer el desarrollo de una perspectiva comparada y más transparente.

Los Comités de Empresas Europeos tienen una función muy importante en este objetivo de coordinación de la negociación colectiva, así como en la expansión del diálogo social sectorial. No sólo en materia salarial, sino también en áreas con significado cualitativo, como la salud, la igualdad de trato, incremento de oportunidades para las mujeres, formación profesional continua y protección del medio ambiente en el lugar de trabajo. En los documentos de la CES se subraya el riesgo de la aparición de "sindicatos de empresa" multinacionales en el marco de la convergencia y de la ampliación hacia países del Este.

4.1. Escenarios futuros para la negociación colectiva

El Diálogo Social es la antesala de la negociación colectiva comunitaria europea. Hoy es algo más que un proyecto, pero está lejos de ser una realidad consolidada (Molina, 2002). El desarrollo del diálogo social y de la negociación colectiva constituye uno de los focos centrales del debate sobre el proceso de europeización de las relaciones laborales. Un estudio encargado a la Fundación Debenedetti, de signo liberal y empresarial, constituye una referencia obligada para explorar los posibles escenarios hipotéticos del diálogo social y la negociación colectiva. En este sugerente estudio se exploran cuatro escenarios, unos más factibles que otros (véase Boeri et alii, 2002).

Escenario 1. Descentralización de la negociación colectiva. Este primer escenario supondría continuar con la actual tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva hacia el nivel de empresa y centros de trabajo, particularmente trataría de ajustar los salarios a las situaciones específicas de las empresas, a su nivel de productividad, lo que factiblemente facilitaría vincular más estrechamente la negociación del empleo con la mejora de la eficiencia económica. De hecho, los actuales "pactos de competitividad" que se vienen alcanzando a través de los acuerdos de empresa son un reflejo de la descentralización de la negociación colectiva y descargar la presión competitiva sobre los salarios y el tiempo de trabajo. No en vano este modelo de negociación descentralizada ha sido tildado de "negociación competitiva" o "negociación concesiva" (Sisson; Martín Artiles, 2001)

En este escenario, las empresas dispondrían de una estructura más flexible de la negociación colectiva para adaptarse rápidamente a las variaciones del mercado. Pero el riesgo es que los sindicatos serían más vulnerables; su representación tendería a disminuir el grado de cobertura de la negociación colectiva y los sindicatos perderían influencia fuera de la empresa. Aunque, por el contrario, la mayor cercanía a sus bases de representación podría mejorar la participación de los trabajadores y reforzar la legitimidad de los

comités de empresas y de los sindicatos. Empero, este escenario podría suponer la americanización de las relaciones laborales europeas, un riesgo de microcorporatismo, de instalación del sindicalismo de empresa, así como mayor conflictividad e ingobernabilidad de las relaciones laborales⁷.

Escenario 2. Coordinación macroeconómica en el ámbito de la Unión Europea. Este es el escenario reclamado desde hace años por algunos sectores de la socialdemocracia alemana (Lafontaine y Müller, 1998). Actualmente algunos analistas como Janssen (2005) y Niechoj (2005) sostienen que estamos muy cerca de él, a tenor del aumento del desempleo y del estancamiento de las economías de Alemania, Francia e Italia. Desde hace unos años estos países no han podido cumplir el Pacto de Estabilidad, emanado del Tratado de Maastricht (1992), particularmente no han podido controlar el déficit público. Por consiguiente, la construcción de este segundo escenario exige cierta reconstrucción del consenso keynesiano, al menos en un determinado sentido de política de intervención pública de la Unión Europea dirigida al desarrollo de infraestructura, de educación pública y de investigación tecnológica de apoyo a las empresas.

En este sentido, el Diálogo Macroeconómico, actualmente reclamado por la Confederación Europea de Sindicatos, supondría entablar negociaciones tripartitas, con las asociaciones empresariales UNICE y CEEP, con el ECOFIN (Ministros de Economía de los Estados miembros) y con el Banco Central Europeo, así como el Parlamento Europeo y el Consejo de Ministros de la Unión Europea. La formulación de un gran pacto para impulsar la inversión pública y la creación de empleo comportaría coordinar la política salarial a través de la negociación colectiva, así como coordinar la política fiscal. Este pacto supondría un cambio, pasar a otra lógica en las relaciones laborales: pasar de la "negociación competitiva" que focaliza la presión sobre los salarios y el tiempo de trabajo, a presionar sobre la innovación tecnológica, la formación profesional y la mejora de la eficiencia. Esta argumentación neokeynesiana defiende que la UE debe competir en base a I+D, conocimiento y cualificación profesional.

Este escenario podría ser factible si persiste la situación de desempleo y estancamiento de las economías centrales europeas, en particular la ale-

7 Este aspecto ha sido explorado por Hassel y Hoffman (2000), quienes analizan las experiencias de diálogo social en torno a los procesos de Luxemburgo (1997), Cardiff (1998) y el Pacto de Empleo Europeo. Uno de los requerimientos para un posible pacto es la armonización de las estadísticas europeas, en la cual ya está trabajando el programa "Peer Review of Proven Procedures."

mana y la francesa⁸. Sin embargo, este escenario supondría altos costes de coordinación para todos los actores. Este escenario ha sido explorado por Vata (2001), que pone de relieve las dificultades de articulación y agregación de intereses para las asociaciones empresariales a tenor de la diversidad de los intereses de sus propios representados⁹. Las organizaciones empresariales no son homogéneas y tienden hacia al “*minimalismo*” en la articulación de sus intereses (Lanzalaco, 1995). Es decir, las empresas tienen como preferencia evitar que los acuerdos de ámbitos superiores supongan ataduras en su actuación y capacidad de decisión en el nivel micro. Otro riesgo, es que en caso de fuertes oscilaciones del ciclo económico, las políticas fiscales serían insuficientes para cumplir su función redistributiva.

Escenario 3. Coordinación de la negociación colectiva en el ámbito de la Unión Europea. Este tercer escenario se diferencia del anterior por la ausencia del Diálogo Macroeconómico y la no-implicación de las autoridades europeas. Pero sería posible una coordinación en la medida que los costes laborales y la competencia hace cada vez más interdependiente la acción de los sindicatos en los distintos países, así como la de los empresarios también. Esta coordinación ya existe hoy (de forma embrionaria, Door Process) en los sindicatos metalúrgicos de Alemania, Bélgica, Holanda y Austria (Traxler, 2002). Posiblemente, esta coordinación se comience a plantear en aquellas economías que tienen un mayor grado de interdependencia regional entre ellas. La extensión de este modelo de coordinación podría suponer la construcción de un sistema relativamente unificado de relaciones laborales en Europa; una coordinación transnacional en algunas industrias y una coordinación de las pautas de negociación. Sin embargo, el coste de la coordinación también sería alto y con muchos obstáculos (culturales, tradiciones, costumbres, marco legal, etc.).

Escenario 4. Combinación descentralización/cooperación transnacional sectorial. Este cuarto escenario hipotético parece más próximo a la realidad actual y se ajusta a la diversidad y heterogeneidad de las culturas y

8 Pero también este escenario podría ser factible en otra hipotética situación, como es el caso de una inflación ingobernable, que comprometa la estabilidad de la Unión Monetaria Europea. En este caso, la inflación podría acelerar la necesidad de un pacto social o “*intercambio político*” para moderar el crecimiento de los salarios. Las contrapartidas al sacrificio salarial quizás podrían ser compensadas a través de políticas fiscales con carácter redistributivo.

9 La ausencia de voluntad política de la UNICE es el otro gran obstáculo que coinciden en señalar numerosos estudiosos (Pochet, 2002).

tradiciones de las relaciones laborales europeas. Sería una combinación de los escenarios 1 y 3. Por un lado, se podría configurar sobre un modelo de negociación colectiva descentralizada y controlada por las empresas que operan en ámbitos locales y nacionales. Y, por otro lado, la negociación estaría coordinada a través de los Comités de Empresas Europeos en las empresas multinacionales y con el apoyo de las Federaciones de Rama de la Confederación Europea de Sindicatos. En este escenario los sindicatos podrían ganar parte del poder que han perdido en el plano del estado-nación. Los costes de la coordinación serían menores que en los escenarios más centralizados.

Sin embargo, los resultados de la coordinación serían muy débiles, como de hecho viene ocurriendo ahora. En efecto, los indicadores sobre la remuneración por asalariado ponen de manifiesto la debilidad de la coordinación. La coordinación de la política salarial en los convenios colectivos, siguiendo la pauta marcada por la CES para orientar los incrementos salariales en la negociación colectiva (Inflación+incrementos de productividad) para mantener el poder adquisitivo de los mismos, no se cumple en los países de la zona Euro. En los convenios colectivos de Alemania y Austria se viene registrando lo contrario a lo que recomienda la CES, es decir, una erosión del poder adquisitivo de los salarios. Los salarios se reducen ante el temor de pérdida del empleo, por efecto de la deslocalización de las empresas hacia los países del Este. Sólo los Países Bajos mantienen un alza moderada en la remuneración por asalariado (menos inflación y productividad por trabajador). La excepción es Gran Bretaña, situada fuera de la zona Euro, tiene una tendencia hacia el aumento de los salarios gracias a la revalorización de la libra esterlina (Cuadro 4).

En general la tónica de la remuneración por asalariado en la Zona Euro se distingue por la moderación o incluso la pérdida de poder adquisitivo (CES, 2003). En los convenios colectivos se refleja la prioridad por mantener el empleo, tanto a costa de la reducción de los salarios, como a costa de la flexibilización del tiempo de trabajo. Esto es lo que otros analistas denominan *"acuerdos por la competitividad"*.

Además de estos cuatro escenarios de coordinación de la acción sindical, también se abre otro escenario caracterizado más por el predominio de la lógica del mercado que de la posible regulación institucional del trabajo. El nuevo escenario, pleno de incertidumbre, es el que se deriva de la ampliación hacia los países del Este de Europa. Las enormes diferencias salariales entre los países occidentales y los nuevos miembros incorporados en el 2004 y los que se incorporarán presumiblemente en el año 2007, constituyen un poderoso factor de atracción para las empresas cuyo proceso de producción se basa en el trabajo intensivo y en ocasiones incluso en trabajo

Cuadro 4

Remuneración por asalariado, menos inflación y productividad por trabajador

	2000	2001	2002	2003
Bélgica	-2,5	2,1	1,6	-0,4
Alemania	-0,4	-0,6	-0,6	-0,8
Grecia	-1,3	-2,8	0,6	-0,2
España	-0,4	0,6	-0,3	0,4
Francia	-0,6	0,5	0,4	0,3
Irlanda	-2,5	1,7	-5	0,2
Italia	-0,9	0,6	0,5	0,7
Países Bajos	0,8	0,4	1	1,5
Austria	-2,2	-1	-0,9	0,4
Portugal	1,3	0,8	1,4	-0,9
Finlandia	-0,5	0,4	0,2	0,1
Zona Euro	-0,5	0,4	0,2	0,1
Reino Unido	2,4	1,9	1,3	1,5
Suecia	3,7	3,1	0,1	-0,2

Confederación Europea de Sindicatos (2003:9). Informe 2003. de la CES sobre la coordinación de la negociación colectiva en Europa. Bruselas, Instituto Estudios Sindicales.

cualificado. Otro factor de atracción es la debilidad de los sindicatos en los países del Este. La deslocalización es un fenómeno que se ha venido acrecentando en los países occidentales, lo que supone enormes pérdidas de empleo, así como una presión hacia la moderación salarial e incluso riesgos de precarización de las condiciones de trabajo ante el temor de fuga de empresas. Este proceso de deslocalización también está influenciado por la política de desgravaciones fiscales de los países receptores y las ayudas de la Unión Europea a la creación de empleo. La deslocalización significa pérdida de empleo en unos países y ganancias en otros. Sin embargo, la alternativa para los países occidentales, como es el caso de España, consiste en la mejora de la competitividad de las empresas, el incremento de la productividad, en el desarrollo de la investigación aplicada, la mejora de las cualificaciones profesionales, la introducción de nuevas formas de organización del trabajo, la formación continua y la mejora de la calidad de los productos. Es decir, una apuesta por la vía activa de la competitividad y no por la vía pasiva basada en la mera reducción de costos.

5. Algunas conclusiones

El proceso de europeización se viene reflejando gradualmente en las relaciones laborales. Aquí hemos visto tres ejemplos de ello: la "europeización" de una "agenda común" en materia de negociación colectiva; la formación de comités de empresas europeos y las estrategias para lograr una mayor y mejor coordinación de la negociación colectiva a escala supranacional. Hay también otros espacios de europeización, como es la armonización de las estadísticas, la coordinación de la política de empleo y la política de igualdad de oportunidades que por temor del "*efecto inducido*" se han introducido en la "agenda" de los sindicatos, empresarios e instituciones públicas. Asimismo, la "*euro-peización*" es un proceso reflexivo de aprendizaje continuo.

Sin embargo, el proceso de "europeización" en materia laboral y social ha avanzado a trompicones, ha tenido avances, frenazos y retrocesos periódicos. La cuestión laboral y social como voluntad política aparece tardíamente: en la década de los noventa. La convergencia europea ha estado hasta entonces orientada hacia la creación de un mercado único. El principio de subsidiariedad ha condicionado la convergencia en las relaciones laborales; de modo que para negociar y acordar es necesario que las dos partes tengan voluntad política, cosa que no siempre sucede. Como dice aquel refrán inglés, "*para bailar un tango es necesario dos*" ("*two to tango*"). Este es el condicionamiento actual de las relaciones laborales europeas, el Diálogo Social está bloqueado porque una de las partes (la mayoría de las veces la UNICE-CEEP y en ocasiones los sindicatos representados por la CES) no tienen voluntad o interés por negociar determinados temas. Ante este escenario de estancamiento hay muchas voces que reclaman un papel más decidido y activo del Parlamento Europeo y dotar a éste de capacidad legislativa. Pero para ello es necesario aprobar la Constitución Europea, recientemente rechazada en el referéndum de Francia y Holanda¹⁰. Por el momento se abre un proceso de incertidumbre con riesgos y oportunidades. Riesgos de "euroesclerosis" y oportunidades a través de la posible política laboral y social al amparo de la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales asumida en el Tratado de Niza.

10 La entrada en vigor de la Constitución Europea estaba prevista para noviembre del año 2006. Sin embargo, la crisis política abierta plantea dos posibles escenarios: a) un periodo transitorio de espera de unos dos años para volver a revisar su articulado; b) la posibilidad de una construcción europea a dos velocidades acordada en el Tratado de Niza. Esto es, un grupo de países fuertes que lideren un proceso de mayor integración política y otro grupo que avancen más lentamente y con menor grado de integración.

Referencias Bibliográficas

- ARAGÓN, J. (1998) **Euro y empleo**. Madrid: Consejo Económico y Social.
- ARAGÓN, J. (2001) **Los comités de empresas europeos en España**. Madrid: Cuadernos de Información Sindical, nº 14, CSCCOO.
- BERCUSON, B. (2003) **European labour law and the EU Charter of fundamental rights**. Brussels: European Trade Union Institute.
- BOERE, Tito et alii (2002) **Il ruolo del sindacato in Europa**. Milano: Univesità Bocconi Editore.
- BONINO, C.; ARAGÓN, J. (2003) **La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre hombres y mujeres**. Madrid: MTSS.
- CALMFORS, L.; DRIFFILS, J. (1988) "Bargaining structures. Corporatism and macroeconomic performance." En **Economic Policy**, 6 págs. 13-61.
- CARRASQUER, P.; MARTÍN ARTELES, A. (2005) "La política de conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva". En **Cuadernos de Relaciones Laborales**, volumen 22, número 3. Madrid.
- Confederación Europea Sindicatos (2003) **Informe de la CES sobre la coordinación de la negociación colectiva en Europa**. Bruselas. Instituto Sindical Europeo, Working Paper.
- DEGRYSE, C.; POCHET, Ph. (2002) **Bilan Social de l' Unione Europeenne**. Brussels: European Trade Union Institute.
- DUFRESNE, A.; Mermet, E. (2002) **Trends in the coordination of collective bargaining in Europe**. Brussels: European Trade Union Institut, working paper.
- DUNLOP, J.T. (1978) **Sistemas de relaciones industriales**. Barcelona: Peninsula.
- FAJERTAG, G.; POCHET, Ph. (2000) **Social pacts in Europe, new dynamic**. Brussels: European Trade Union Institute.
- ETUC (2003). **Our priorities**. European Trade Union Congress.
- European Commission (2002) **Industrial Relations Report**. Working Paper.
- GALLARDO, Rosario y otras (2003) **Los acuerdos fuertes y débiles frutos del Diálogo Social**. Barcelona: Fundación para el Diálogo Social, Working Paper.
- HASEL, A.; HOFFMAN, R. (2001) **National Alliance for Jobs and prospects for European Employment Pact**. Brussels: European Trade Union Institute.
- JANSSEN, R. (2005) "Policy coordination in the Macroeconomic Dialogue of Cologne: Experiences from Etuc." En Hain, Eckhard, op. cit. págs. 213-236.
- KERCKHOFS, P. (2001) **European work council development**. Brussels: European Trade Union Institute.
- KERCKHOFS, P. (2003) **European works council, facts and figures**. Brussels: European Trade Union Institute.
- KERR, C. y otros (1964) **Industrialism and Industrial Man**. Oxford: Oxford University Press.
- KÖHLER, H.D.; GONZÁLEZ BAGEGA, S. (2004) "¿Hacia un sistema de relaciones industriales europeo?. La respuesta de los Comités de Empresas Europeos

- (CEUs)." En **Revista Cuadernos de Relaciones Laborales**, volumen 22, n° 1; pp. 7-36. Madrid.
- KRIEGER, H.; BONNETON, P. (1995) "Analysis of existing voluntary agreements on information and consultation of European multinationals." En **Transfer Review**, vol.1, 2, pp.188-206.
- LAFONTAINE, O.; Müller, C. (1998) **No hay que tener miedo a la globalización**. Madrid: Biblioteca Nueva.
- LANZALACO, L. (1995) "L'evoluzione dell' azione imprenditoriale: il ruolo delle associazioni dattoriali". En Chisi, Antonio. **Lavoro e relazioni industriali in Europa**. Roma: La Italia Scientifica.
- MAURICES, F. y otros (1987) **Política de educación y organización industrial**. Madrid: MTAS.
- MAYNTZ, R. (1998) **New challenge to governance. Theory**. Florence: European University Institute.
- MOLINA, M. (2002) **La negociación colectiva europea**. Valencia: Tirant lo Blanc.
- NIECHOJ, T. (2005) "Keynesian macro-coordination at EU Level: attractive to the trade unions". En Hein, Eckhard et alii. **Macroeconomic policy coordination in Europe and the role of the trade unions**. Brussels: European Trade Union Institute.
- ORTIZ, L. (1999) **Convergencia o permanencia de los sistemas de relaciones laborales**. Madrid: Instituto de Estudios Juan March.
- SCHARPF, F. (2000) **Gobernar en Europa**. Madrid: Alianza Editorial.
- SISSON, K.; MARTÍN ARTILES, A. (2000) **Pactos para el empleo y la competitividad**. Madrid: Consejo Económico y Social.
- TRAXLER, F. y otros (2001) **National Labour Relations in Internationalized Markets**. Oxford: Oxford University Press.
- TRAXLER, F. (2002) **European Monetary Union and collective bargaining**. Barcelona: Institut Ciències Politiques I Socials. Working Paper.
- VEZZIANI, B. (1999) "The intervention of the law to regulate collective bargaining and trade union representation rights in European countries." Brussels: **Transfer Review**, vol 1, n° 1. pp. 7-29.
- VATA, A. (2001) **Gli imprenditori e la concettazione in Europa**. Roma: Edizioni Lavoro.
- VISSER, J. (1992) "La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental: Estructura, escala, alcance y estrategia." En **Revista Sociología del Trabajo**, n° 14, pp. 18-31.